



Soft Skills in der Arbeitswelt

Khalil Naffissa, Boris Voß, Tobias Isaak



www.netzwerk-iq.de



Agenda

1. Was sind Soft Skills?
2. Was bringen Soft Skills?
3. Wie schätzen Sie sich selbst ein?





Agenda

1. **Was sind Soft Skills?**
2. Was bringen Soft Skills?
3. Wie schätzen Sie sich selbst ein?



Was sind Soft Skills?



Definition:

- **Soft Skills** sind Persönlichkeitseigenschaften, -fähigkeiten und -einstellungen, die unabhängig sind von fachlichen Voraussetzungen und Kompetenzen. Sie sind trainierbar.
Synonym: „*soziale Kompetenzen*“

Was sind Soft Skills?



Merke:

- Soft Skills („weiche Fähigkeiten“) beschreiben das eigene Potential, gut mit Menschen und sich selbst umzugehen.
- Soft Skills sind heute eine maßgebende Grundvoraussetzung, um einen Job zu bekommen und zu behalten.

Was sind Soft Skills?

Sie können sich selbst
gut beobachten und
wahrnehmen.



Sie besitzen gute
kommunikative
Fähigkeiten.

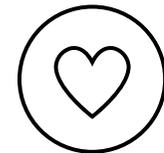


Soft Skills
sind Zeichen
emotionaler Intelligenz

Sie besitzen hohe
Motivation.



Sie verfügen über
Einfühlungsvermögen.



Soft Skills – Hard Skills: was ist der Unterschied?

Soft Skills



- Schlüsselkompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- berufsübergreifend
- langfristig anwendbar
- Teilweise durch Prägung in Kindheit und Jugend sowie durch das soziale Umfeld
- Erlangung durch Selbstanalyse und Training

Hard Skills



- Fachkenntnisse, -kompetenzen
- Technisches Wissen
- Erlangung durch Studium, Fort- und Weiterbildung, Ausbildung
- Nachweis möglich über Zeugnisse/Zertifikate nach Prüfungen und den Lebenslauf

Beispiele:

- *Sprachkenntnisse*
- *Programmierkenntnisse*
- *Methodenwissen*



Agenda

1. Was sind Soft Skills?
- 2. Was bringen Soft Skills?**
3. Wie schätzen Sie sich selbst ein?



Was bringen Soft Skills?

Beispiel: Vorstellungsgespräch



Was bringen Soft Skills?

Führungskräfte erwarten, dass Sie sich mit Ihren Stärken und Schwächen beschäftigt haben und wissen, wo Ihre Potentiale liegen und wo noch Entwicklungsbedarf besteht.

Fragen aus Vorstellungsgesprächen

Wie bauen Sie eine Vertrauensbasis zu Ihren Kollegen und Vorgesetzten auf?

Wie gehen Sie mit Konflikten um?

*Was sind Ihre drei größten Stärken?
Was sind Ihre drei größten Schwächen?*

Wie wichtig ist Ihnen Kritik? Wie kritikfähig schätzen Sie sich ein?

Was bringen Soft Skills?



Merke:

Der Mut, Schritte zu gehen, die Ihre persönlichen Grenzen und Handlungsspielräume erweitern, führt Sie zum Erfolg.



Agenda

1. Was sind Soft Skills?
2. Was bringen Soft Skills?
3. **Wie schätzen Sie sich selbst ein?**



Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun

Vier Ohren und vier Schnäbel



Sachebene: Zahlen, Daten, Fakten



Appellebene: Aufforderungen



Beziehungsebene: Empfindungen für den anderen, Einschätzung der gegenseitigen Beziehung



Selbstkundgabeebene: Wie geht es mir, persönliche Gefühle

Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun

Beispiel



<https://slideplayer.org/slide/915794/>

aus: F. Schulz v. Thun: Miteinander reden 1

Wie schätzen Sie sich selbst ein?

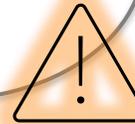
Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun

Beispiel



Die Ampel
ist grün.

Gib Gas!



aus: F. Schulz v. Thun: Miteinander reden 1

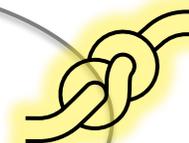
<https://slideplayer.org/slide/915794/>

Da vorne ist
grün.



Ich habe
es eilig.

Du brauchst
meine
Hilfestellung!



Wie schätzen Sie sich selbst ein? Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun

Beispiel



IT-Leiter
Fricke

Der Erfolg
unseres
Projektes hängt
nicht nur von
finanziellen
Aspekten ab!

Ich habe nur
einen detaillierten
Bericht über
unsere Situation
gegeben.



Leiter Finanzen
Schnarrenberg



Wie schätzen Sie sich selbst ein? Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun

Beispiel



Der Erfolg
unseres
Projektes hängt
nicht nur von
finanziellen
Aspekten ab!

Ich habe nur
einen detaillierten
Bericht über
unsere Situation
gegeben.



**Was hat Herr Schnarrenberg
verstanden? Auf welcher Ebene?**

IT-Leiter
Fricke

Leiter Finanzen
Schnarrenberg

Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun

„Der Erfolg
unseres
Projektes
hängt nicht
nur von
finanziellen
Aspekten
ab!“





Übung



„Ich habe
nur einen
detaillierten
Bericht
über
unsere
Situation
gegeben.“

Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun



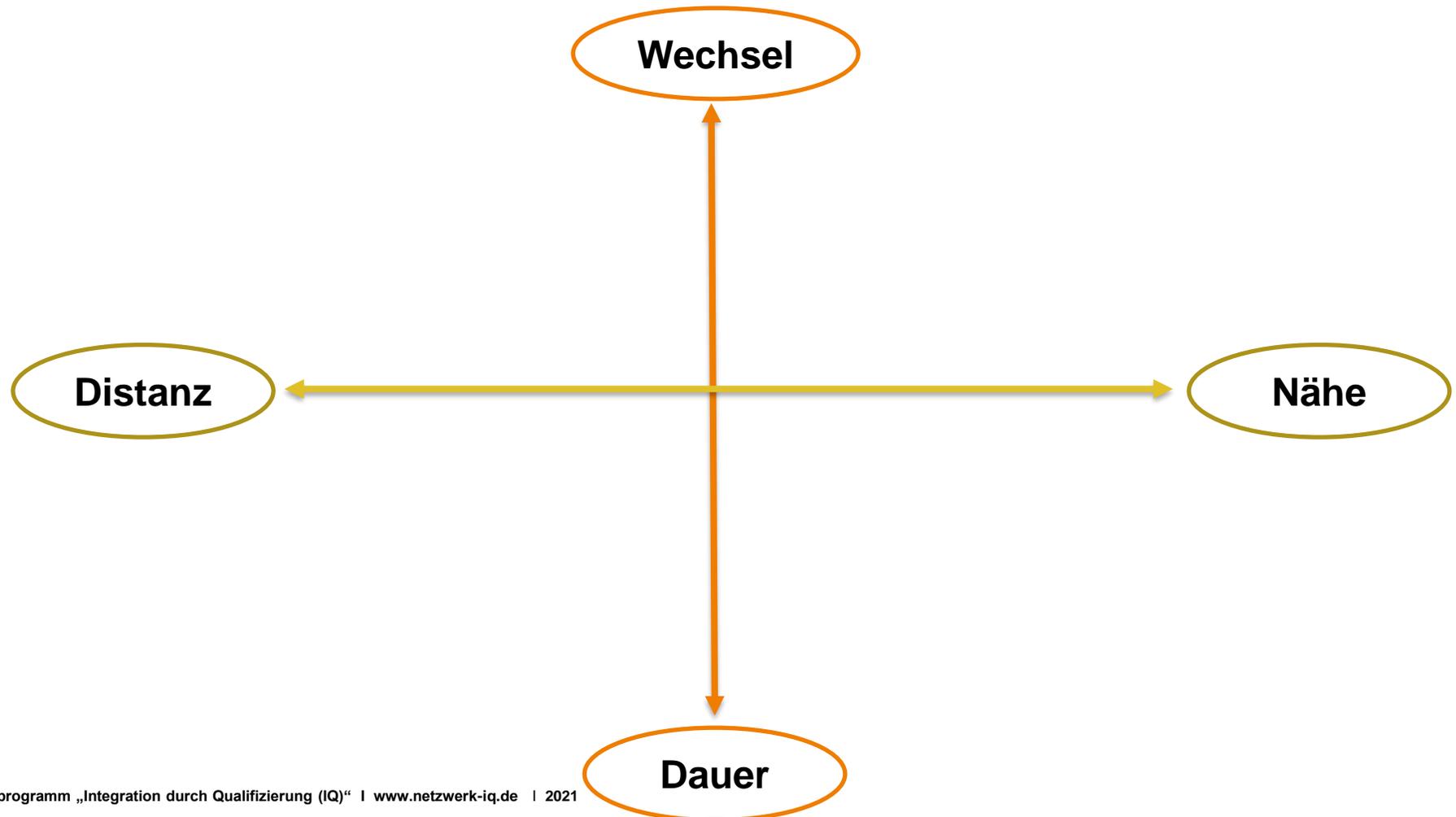
„Der Erfolg
unseres
Projektes
hängt nicht
nur von
finanziellen
Aspekten
ab!“



	-
	<p>„Machen Sie sich nicht so wichtig!“</p>
	<p>„Sie sind längst nicht so wichtig wie wir.“ „Sie nerven mich mit Ihrem Bericht.“</p>
	<p>„Ich brauche die Berichte nicht in dieser Ausführlichkeit.“ „Ich finde den Bericht entbehrlich.“ „Mir würden diese Dinge in schriftlicher Form reichen.“</p>

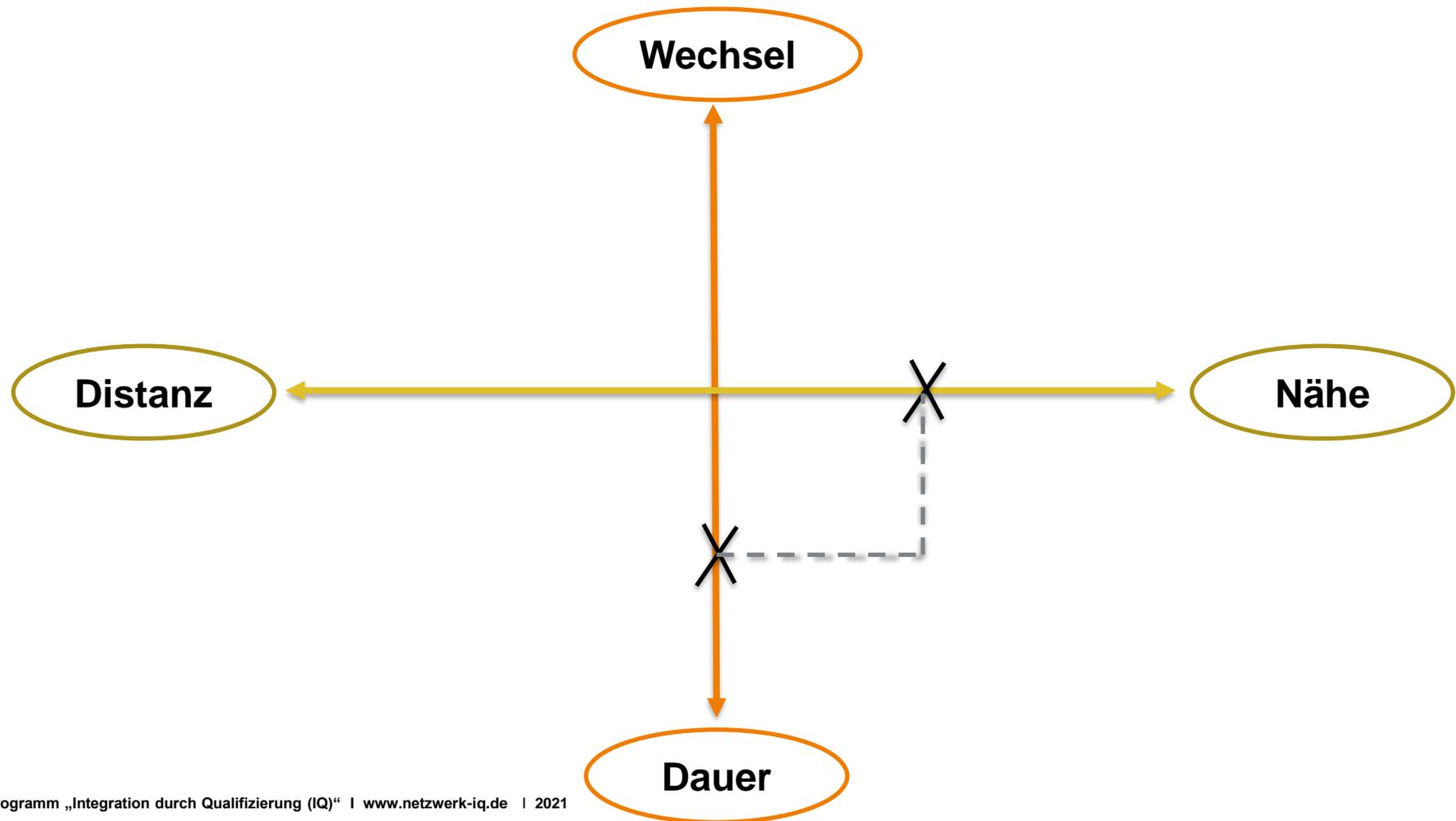


Wie schätzen Sie sich selbst ein? Das Verhaltensmodell nach Riemann



Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Das Verhaltensmodell nach Riemann



Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Das Verhaltensmodell nach Riemann



Merke:

- Beim **Riemann-Modell** geht es nicht darum, Menschen auf ein bestimmtes Verhalten festzulegen und Schubladendenken zu fördern, sondern darum, Orientierungshilfe in menschlichen Beziehungen zu erhalten. Das Modell soll Verständnis füreinander wecken und den Umgang miteinander erleichtern.

Wie schätzen Sie sich selbst ein? Nähe- und Distanzmenschen

Der „Nähemensch“

Hi, wie geht's?
Wie war dein
Wochenende?

Und wie sieht die
neue Woche aus?
Was müssen wir
alles gemeinsam
machen?



Am Montagmorgen ...

Okay, wenn es
wirklich dringend ist,
bleibe ich gerne noch
zwei Stunden länger
und vertrete dich.

Ach, das kriege
ich schon
irgendwie hin.



Am Freitagnachmittag ...

Wie schätzen Sie sich selbst ein? Nähe- und Distanzmenschen

Der „Distanzmensch“



Nein, das geht nicht. Ich muss jetzt Feierabend machen.

Der „Nähemensch“



Okay, wenn es wirklich dringend ist, bleibe ich gerne noch zwei Stunden länger und vertrete dich.

Ach, das kriege ich schon irgendwie hin.

Am Freitagnachmittag ...

Wie schätzen Sie sich selbst ein? Nähe- und Distanzmenschen



Merke:

Menschen mit Distanz-Neigung achten generell zuerst darauf, wie es ihnen selbst geht. Das mag egoistisch wirken, ist aber nicht so gemeint. Ihr Fokus ist eher nach innen gerichtet, erst in zweiter Linie interessiert es sie, wie andere Menschen über sie denken und zu ihnen stehen.

Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Nähe- und Distanzmenschen

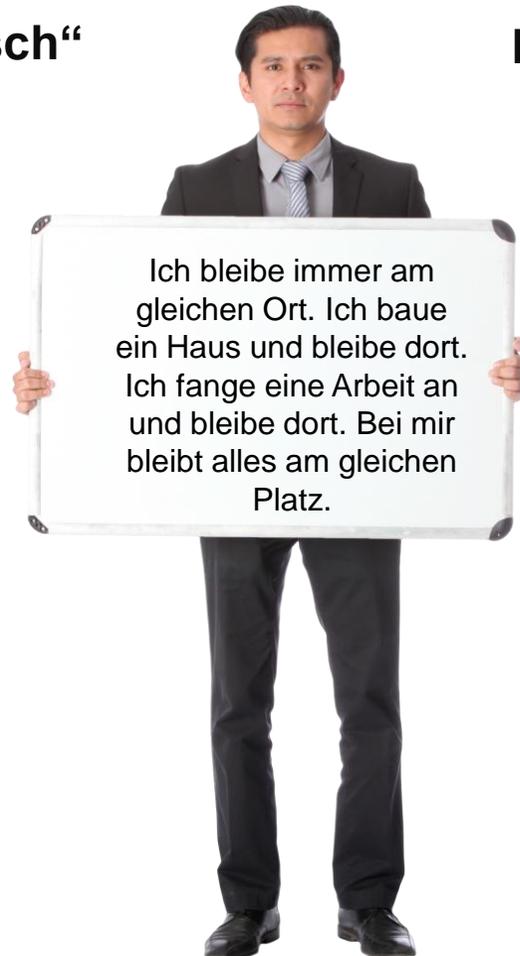


Merke:

Die beiden gegensätzlichen Typen werden auf Dauer nur dann erfolgreich zusammenarbeiten, wenn sie lernen, darüber zu sprechen, was sie voneinander erwarten, und dabei akzeptieren, dass der andere anders ist.

Wie schätzen Sie sich selbst ein? Dauer- und Wechselmensen

Der „Dauermensch“



Der „Wechselmensch“



Wie schätzen Sie sich selbst ein? Dauer- und Wechselsmenschen



Sag mal, was hältst du eigentlich davon, wenn wir das MobileProjekt mal ganz anders angehen würden?



Wieso das denn? Das haben wir ja noch nie so gemacht.

Wie schätzen Sie sich selbst ein? Dauer- und Wechselmenschen



Merke:

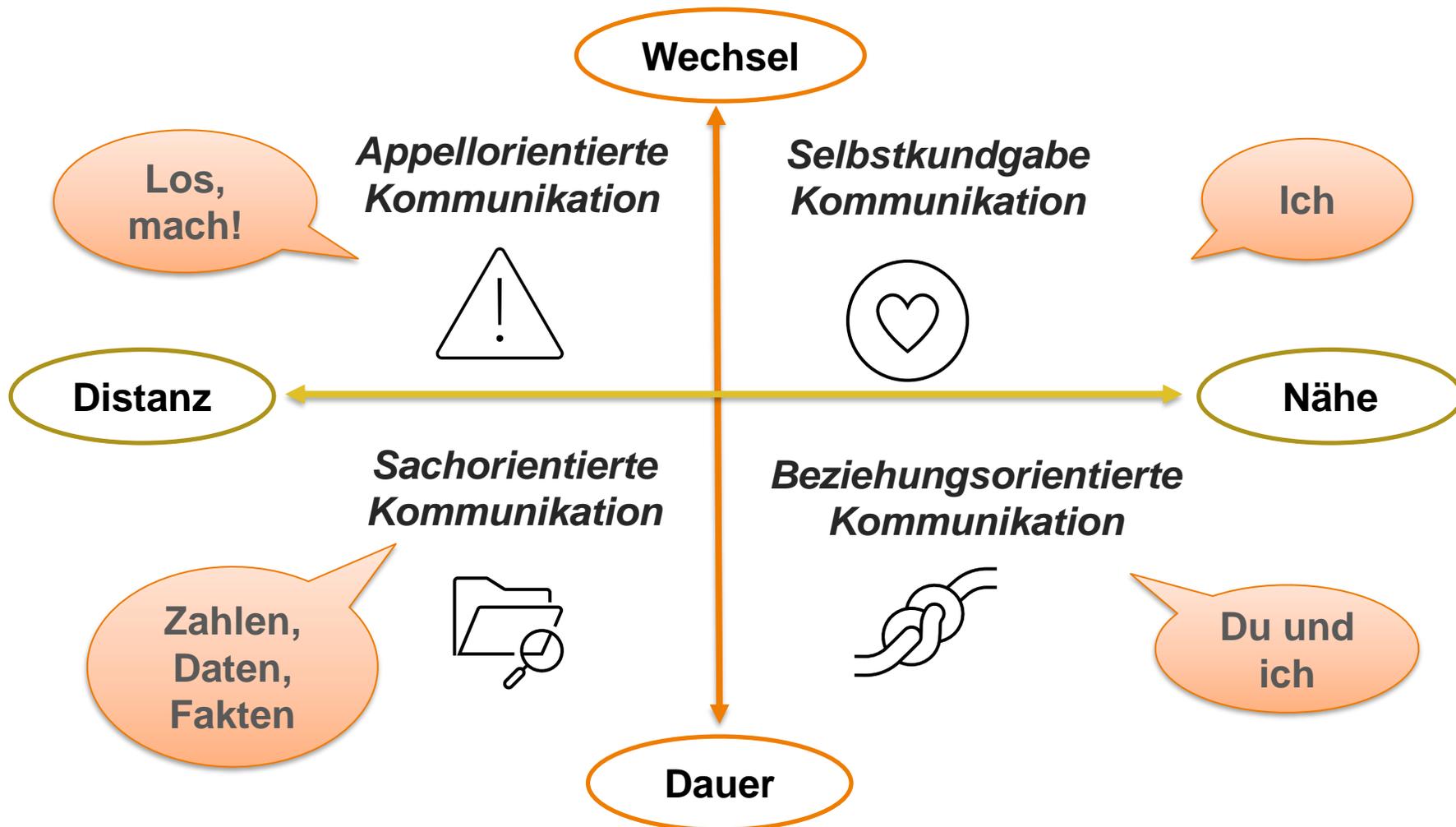
Keine der beiden Grundstrebungen hat für sich genommen nur positive oder nur negative Eigenschaften.

Wie schätzen Sie sich selbst ein?

Das Verhaltensmodell nach Riemann

	Lichtseiten	Schattenseiten
Nähe	kontaktfreudig, verständnisvoll, ausgleichend, anpassungsfähig, Teamplayer, vermeidet Spannungen	abhängig, kann nicht allein sein, nicht abgrenzungsfähig, konfliktscheu, aggressionsgehemmt
Distanz	eigenständig, entscheidungs- und konfliktfähig, kann sich abgrenzen, intellektuell	abweisend, distanziert, rivalisierend, aggressiv, rationalisierend, unpersönlich, arrogant
Dauer	pflichtbewusst, zuverlässig, systematisch, ordentlich, Organisationstalent	kontrollierend, unflexibel, starr, langweilig, zwanghaft, pedantisch
Wechsel	spontan, charmant, kreativ, temperamentvoll, unterhaltsam, Improvisationstalent	unzuverlässig, unsystematisch, sprunghaft, theatralisch, leichtsinnig

Wie schätzen Sie sich selbst ein? | Kombination der Modelle



Wie schätzen Sie sich selbst ein? | Kombination der Modelle



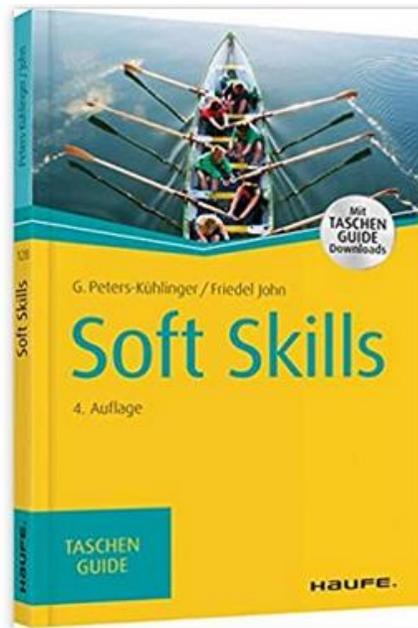
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:

Buchtipp



- Taschenbuch
- 124 Seiten
- Preis: 7,95 € (Print), 4,99 € (digital)
- Weitere Informationen [hier](#)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:



Kontakt



Boris Voß



Tobias Isaak

Tel. 0 52 31 / 64 03 – 78
t.isaak@netzwerk-lippe.de



Khalil Naffissa

Tel. 0 52 31 / 64 03 – 665
k.naffissa@netzwerk-lippe.de